

ПРИКАЗ МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

г. Бишкек, от 19 августа 2024 года №889

Об утверждении Порядка формирования рейтинга руководителей организаций здравоохранения и лиц, зачисленных в резерв кадров

В целях реализации постановления Кабинета Министров Кыргызской Республики от 23 января 2023 года №39 «Об утверждении Положения о порядке и условиях формирования резерва кадров и назначения руководителей организаций здравоохранения» и приказа Министерства здравоохранения Кыргызской Республики от 27 февраля 2023 года №188 «Об утверждении Положения об аттестации и регистрации руководителей организаций здравоохранения», приказываю:

1. Утвердить Порядок формирования рейтинга руководителей организаций здравоохранения и лиц, зачисленных в резерв кадров, согласно приложению.

2. Установить, что до внедрения периодической аттестации реализация процедур назначения на должность руководителей организаций здравоохранения в порядке перевода осуществлять на основе результатов первичной аттестации или итогового тестирования в рамках профессиональной переподготовки по квалификации «Управление здравоохранением».

3. Директору Центра развития здравоохранения и медицинских технологий при Министерстве здравоохранения Кыргызской Республики (Парханов З.А.) обеспечить строгое соблюдение процедур при определении рейтинга руководителей организаций здравоохранения и лиц, зачисленных в резерв кадров в соответствии с утвержденным Порядком.

Срок: постоянно

4. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на первого заместителя министра Исмаилова М.А.

**Министр здравоохранения
Кыргызской Республики**

Бейшеналиев А.С.

Приложение
к приказу Министерства здравоохранения
Кыргызской Республики
от 19 августа 2024 года №889

**Порядок формирования рейтинга руководителей организаций
здравоохранения и лиц, зачисленных в резерв кадров**

1. Общие положения

1. Формирование Рейтинга руководителей организаций здравоохранения и лиц, зачисленных в резерв кадров (далее Рейтинг), проводится с целью ранжирования лиц, состоящих в резерве кадров руководителей организаций здравоохранения, по итогам оценки уровня их компетентности и результативности их деятельности, осуществляемого на основе кластерного подхода.

2. Задачами определения Рейтинга являются:

1) определение исходного уровня компетентности лиц, состоящих в резерве кадров, и уровня результативности деятельности руководителей организаций здравоохранения;

2) использование данных Рейтинга для обеспечения карьерного роста лиц, состоящих в резерве кадров, и руководителей организаций здравоохранения при назначениях на должность руководителей организаций здравоохранения в порядке перевода и в исключительных случаях назначения;

3) выявление проблемных областей в деятельности руководителей организаций здравоохранения с целью дальнейшего устранения пробелов в управленческих компетенциях путем пересмотра содержания программ профессиональной переподготовки и повышения квалификации в рамках дополнительного профессионального образования по квалификации «Управление здравоохранением»;

3. Основные понятия, используемые в настоящем Порядке:

Организации здравоохранения – это юридические лица, независимо от форм собственности и организационно-правовых форм, оказывающие медицинскую помощь, в том числе профилактику, диагностику, лечение, реабилитацию, и непосредственно осуществляющих деятельность по принятию мер, направленных на охрану здоровья граждан.

Рейтинговая таблица (Рейтинг руководителей организаций здравоохранения и лиц, зачисленных в резерв кадров) – табличная форма списков действующих руководителей организаций здравоохранения и лиц, зачисленных в резерв кадров, в последовательности, отражающей порядковое место каждого из них по уровню компетенций, определяемому на основе количества баллов по результатам первичной¹ и периодической² аттестации.

¹ Первичная аттестация проводится для всех лиц, зачисленных в резерв кадров, в целях установления соответствия уровня их квалификации требованиям, необходимым для выполнения должностных обязанностей руководителя организации здравоохранения.

² Периодическая аттестация проводится для руководителей организаций здравоохранения с целью подтверждения соответствия занимаемой должности, а также для стимулирования целенаправленного и непрерывного повышения их квалификации.

Реестр лиц, состоящих в резерве кадров руководителей организаций здравоохранения (далее - Реестр) - информационная система, являющаяся совокупностью программно-аппаратных средств и баз данных, позволяющая автоматизировать процедуры формирования, функционирования резерва кадров, назначения на должности руководителей организаций здравоохранения и проведения аттестации.

4. Формирование Рейтинга осуществляется только для двух категорий лиц в составе резерва кадров (далее – лица, учтенные в Рейтинге):

– лиц, получивших право участия в конкурсном отборе и назначении на должность руководителя организации здравоохранения;

– лиц, занимающих должность руководителя организаций здравоохранения.

5. Рейтинг лиц, состоящих в резерве кадров руководителей организаций здравоохранения и руководителей организаций здравоохранения, обновляется на регулярной основе.

6. Формирование и использование Рейтинга применяется только в отношении государственных организаций здравоохранения, включенных в Реестр, в соответствии с приказом Министерства здравоохранения Кыргызской Республики «Об использовании перечня государственных организаций здравоохранения в Реестре лиц, состоящих в резерве кадров руководителей организаций здравоохранения».

2. Процедуры формирования Рейтинга

7. Рейтинг руководителей организаций здравоохранения и лиц, состоящих в резерве кадров (далее Рейтинг), представлен в виде двух рейтинговых таблиц:

– рейтинг лиц, зачисленных в резерв кадров с правом участия в конкурсном отборе и назначении (далее Рейтинг резерва), сформированных по результатам первичной аттестации или итогового тестирования в рамках профессиональной переподготовки по квалификации «Управление здравоохранением», проводимых для определения уровня их исходной компетентности;

– рейтинг лиц, занимающих должность руководителя организации здравоохранения (далее Рейтинг руководителей), сформированных по результатам периодической аттестации, проводимой для определения уровня результативности их профессиональной деятельности.

8. Списки лиц в Рейтинге формируются в убывающей последовательности по уровню компетентности и результатам аттестации, отражающейся в порядковом месте (номере) лица, учтенного в Рейтинге.

9. Рейтинг обновляется по мере поступления информации об уровне компетентности лиц, зачисленных в резерв кадров, по итогам первичной аттестации (или итогового тестирования в рамках профессиональной переподготовки по квалификации «Управление здравоохранением») и об уровне профессиональной результативности руководителей организаций здравоохранения, прошедших периодическую аттестацию.

10. В случае повторного прохождения лицом, зачисленным в резерв кадров, процедуры первичной аттестации, Рейтинг резерва обновляется с учетом последних результатов первичной аттестации данного лица.

11. Повторное прохождение процедуры первичной аттестации допускается:

– по истечении шести месяцев с даты прохождения первичной аттестации в случаях получения неудовлетворительного результата по итогам первичной аттестации или в целях получения большего количества баллов;

– в случаях, когда лицо в составе резерва кадров, не было назначено на должность руководителя организации здравоохранения в течение 5 лет с даты прохождения первичной аттестации.

12. Рейтинг руководителей формируется после внедрения периодической аттестации на основе ее результатов.

13. До внедрения периодической аттестации руководителей организаций здравоохранения действует переходный период. В течение переходного периода реализация процедур назначения на должность руководителей организаций здравоохранения в порядке перевода осуществляется на основе результатов первичной аттестации или итогового тестирования в рамках профессиональной переподготовки по квалификации «Управление здравоохранением».

14. Рейтинговая таблица состоит из 8 разделов:

1) Место в Рейтинге: в данном разделе отражается порядковый номер лица, учтенного в Рейтинге. Порядковый номер зависит от количества баллов, полученных в результате первичной аттестации или итогового тестирования в рамках профессиональной переподготовки по квалификации «Управление здравоохранением», или в результате прохождения периодической аттестации.

2) Фамилия, имя и отчество лица, указанного в Рейтинге.

3) Район: в данном разделе отражается административно-территориальная единица, где работает или проживает лицо, учтенное в Рейтинге.

Район в Рейтинге определяется в следующем порядке:

– если лицо, учтенное в Рейтинге, работает в организации здравоохранения, включённой в Реестр – отражается административный район расположения данной организации здравоохранения;

– если лицо, учтенное в Рейтинге, работает в организации здравоохранения, не включённой в Реестр – отражается административный район его фактического проживания;

– если лицо, учтенное в Рейтинге, временно не работает – отражается административный район его фактического проживания.

4) Наименование организации здравоохранения: в данном разделе отражается наименование организации, где работает лицо, учтенное в Рейтинге, на момент формирования Рейтинга. Если лицо, учтенное в Рейтинге, временно не работает, то его статус отражается как «временно незанятый».

5) Региональный признак государственной организации здравоохранения: в данном разделе отражается региональный признак организации здравоохранения (включённой в Реестр), согласно нормативным документам Министерства здравоохранения Кыргызской Республики (далее Министерство), где в настоящее время работает лицо, учтенное в Рейтинге. Если лицо, учтенное в Рейтинге, в настоящее время не работает, то в данном разделе остаётся пробел.

6) Профиль государственной организации здравоохранения: в данном разделе отражается профиль организации здравоохранения (включённой в

Реестр), где работает лицо, учтенное в Рейтинге. Если лицо, учтенное в Рейтинге, в настоящее время не работает, то в данном разделе остаётся пробел.

7) Должность: в данном разделе отражается должность лица, учтенного в Рейтинге. Если лицо, учтенное в Рейтинге, в настоящее время не работает, то его статус отражается как «временно незанятый».

8) Количество баллов: в данном разделе отражается сумма набранных баллов. Для Рейтинга установлены следующие значения в баллах:

- для Рейтинга лиц в составе резерва после прохождения первичной аттестации или итогового тестирования в рамках профессиональной переподготовки по квалификации «Управление здравоохранением» максимальное количество баллов составляет 150; минимальное – 90 баллов;

- для Рейтинга руководителей, прошедших периодическую аттестацию, максимальное количество баллов составляет 100.

3. Порядок группирования государственных организаций здравоохранения для формирования Рейтинга

15. Группирование государственных организаций здравоохранения осуществляется с целью проведения процедур назначения руководителей организаций здравоохранения, а также для разработки и использования показателей (индикаторов) результатов деятельности руководителей государственных организаций здравоохранения для проведения периодической аттестации.

16. Для формирования Рейтинга и использования его результатов все государственные организации здравоохранения, включенные в Реестр, сгруппированы по двум критериям:

- 1) Профиль государственной организации здравоохранения.
- 2) Региональный признак государственной организации здравоохранения.

17. Деление организаций здравоохранения на группы по профилю государственной организации здравоохранения (далее Профиль) проводится по следующим направлениям деятельности организации здравоохранения:

- 1) Лечебно-профилактические организации
- 2) Организации общественного здравоохранения
- 3) Прочие организации здравоохранения.

18. Деление организаций здравоохранения на группы по региональному признаку государственной организации здравоохранения (далее Региональный признак) осуществляется с учётом административно-территориального расположения и включает:

- 1) Республиканские и межобластные (региональные) организации здравоохранения
- 2) Областные организации здравоохранения, организации здравоохранения городов Бишкек и Ош
- 3) Межрайонные и районные/городские организации здравоохранения.

19. При формировании Рейтинга используется группирование организаций здравоохранения как по Профилю, так и по Региональному признаку.

4. Использование Рейтинга

20. Рейтинг используется:

1) для определения кандидатур при проведении процедур перевода на вакантную должность руководителя организации здравоохранения из числа действующих руководителей организаций здравоохранения;

2) при исключительных случаях назначений руководителей организаций здравоохранения в порядке, предусмотренном Положением о порядке и условиях формирования резерва кадров и назначения руководителей организаций здравоохранения, утвержденным постановлением Кабинета Министров Кыргызской Республики от 25 января 2023 года №39;

3) при принятии Министерством управленческих решений по результатам первичной аттестации, включая итоговое тестирование в рамках профессиональной переподготовки, и по результатам периодической аттестации руководителей организаций здравоохранения.

5. Особенности использования Рейтинга при переводе на вакантную должность руководителя организации здравоохранения

21. Для определения кандидатур при проведении процедур перевода на вакантные должности руководителей организаций здравоохранения используется Рейтинг руководителей.

22. При появлении вакансии руководителя организации здравоохранения Министерство в письменной форме извещает ответственное государственное учреждение о необходимости осуществления процедуры перевода для назначения руководителя организации здравоохранения в течение трех рабочих дней.

23. Ответственное государственное учреждение определяет лиц, занимающих первое и второе место в Рейтинге руководителей, в соответствии с профилем и региональным признаком государственной организации здравоохранения.

24. Определение лиц, занимающих первое и второе место в Рейтинге руководителей, для назначения на должность в порядке перевода руководителя в другую организацию (из другой организации) здравоохранения, проводится на основе соблюдения следующих принципов:

1) обеспечение последовательности карьерного роста;

2) установление приоритетности опыта работы и профессионализма при управлении организацией здравоохранения соответствующего профиля.

25. Ответственное государственное учреждение определяет лиц, занимающих первое и второе место в Рейтинге руководителей, для назначения на должность руководителя в порядке перевода в другую организацию (из другой организации) здравоохранения, используя информационную систему «Реестр руководителей организаций здравоохранения» (далее ИС «Реестр»).

26. Определение лиц, занимающих первое и второе место в Рейтинге руководителей, осуществляется в рамках ИС «Реестр» по следующим критериям:

1) Профиль организации здравоохранения, где появилась вакансия руководителя.

Пример: освободилась вакансия руководителя лечебно-профилактической организации. Для определения кандидатур для назначения на должность в

порядке перевода из Рейтинга руководителей отбираются руководители, работающие в лечебно-профилактических организациях.

2) Региональный признак организации здравоохранения, где появилась вакансия руководителя.

Пример: освободилась вакансия руководителя лечебно-профилактической организации Ошской области. Для определения кандидатур для назначения на должность в порядке перевода из Рейтинга руководителей отбираются руководители, работающие в Ошской области.

3) Наибольшее количество баллов в Рейтинге руководителей, с учетом профиля и регионального признака.

4) При одинаковом количестве баллов у кандидатов приоритетное право предоставляется кандидату, имеющему больший стаж работы по управлению организацией здравоохранения.

27. При отсутствии кандидатов на вакантную должность по профилю организации здравоохранения, где появилась вакансия, применяется порядок назначения руководителя организации здравоохранения через конкурсный отбор.

28. При отсутствии кандидатов на вакантную должность в том регионе, где появилась вакансия (региональный признак), выбираются кандидаты по соответствующему профилю из любого региона с наибольшим количеством баллов в Рейтинге руководителей.

29. Для обеспечения последовательности карьерного роста руководителей и обеспечения приоритетности профессионального опыта при назначениях на должность руководителей организаций здравоохранений в порядке перевода в ИС «Реестр» используются следующие правила:

– руководители республиканских и межобластных (региональных) организаций здравоохранения могут быть переведены только на должности руководителей других организаций здравоохранения республиканского уровня или межобластных (региональных) и областных организаций здравоохранения, которые включают в себя организации здравоохранения городов Бишкек и Ош;

– руководители областных организаций здравоохранения и организаций здравоохранения городов Бишкек и Ош могут быть переведены на должности руководителей организаций здравоохранения всех уровней;

– руководители межрайонных и районных/городских организаций здравоохранения могут быть переведены только на должности руководителей областных организаций здравоохранения и организаций здравоохранения городов Бишкек и Ош, а также на должности руководителей других межрайонных и районных/городских организаций здравоохранения.

Пример 1. Появилась вакансия по должности руководителя организации республиканского уровня. ИС «Реестр» не предложит кандидатуру руководителя организации здравоохранения районного уровня.

Пример 2. Появилась вакансия по должности руководителя организации районного уровня. ИС «Реестр» не предложит кандидатуру руководителя организации здравоохранения республиканского уровня.

Пример 3. Появилась вакансия по должности руководителя организации областного уровня. ИС «Реестр» предложит кандидатуры руководителей как республиканского, так и районного уровней.

30. В случае получения согласия одного из кандидатов процедура назначения на должность руководителя организации здравоохранения в порядке перевода осуществляется в соответствии с требованиями положения «О порядке и условиях формирования резерва кадров и назначения руководителей организаций здравоохранения», утвержденного постановлением Кабинета Министров Кыргызской Республики от 25 января 2023 года №39.

6. Особенности использования Рейтинга при назначении на вакантную должность руководителя организации здравоохранения в исключительных случаях

31. В исключительных случаях назначения руководителей организаций здравоохранения при:

–продлении трудового договора с руководителем организации здравоохранения на второй срок используется Рейтинг руководителя;

–признании конкурсного отбора на должность руководителя организации здравоохранения несостоявшимся два раза подряд используется Рейтинг резерва.

32. Рейтинг руководителей используется при продлении трудового договора с руководителем организации здравоохранения на второй срок. Продление трудового договора возможно при достижении минимального порога результативности, определяемого на основе итогов периодической аттестации за весь пятилетний период деятельности в качестве руководителя организации здравоохранения.

33. Фактическая результативность руководителя за пять лет определяется в баллах как средняя арифметическая путем суммирования каждого из полученных им результатов периодической аттестации за пять лет и деления общей суммы баллов на число лет (пять).

34. Для продления трудовых договоров с руководителями устанавливается минимальный порог результативности в зависимости от Регионального признака (уровня группы) организации здравоохранения.

35. Минимальный порог результативности для продления трудовых договоров с руководителями организаций здравоохранения определен в размере:

№	Региональные признаки (уровни групп) организаций здравоохранения	Среднее значение минимального порога результативности по итогам периодической аттестации
1.	<i>Для республиканских и межобластных (региональных) организаций здравоохранения</i>	<i>Не менее 70 баллов (70% от максимального количество баллов)</i>
2.	<i>Для областных организации здравоохранения, в том числе организации, осуществляющие</i>	<i>Не менее 65 баллов</i>

№	Региональные признаки (уровни групп) организаций здравоохранения	Среднее значение минимального порога результативности по итогам периодической аттестации
	<i>деятельность на территории городов Бишкек и Ош</i>	<i>(65% от максимального количество баллов)</i>
3.	<i>Для межрайонных и районных организации здравоохранения, а также городских / сельских организации здравоохранения</i>	<i>Не менее 60 баллов (60% от максимального количество баллов)</i>

36. Ответственное государственное учреждение информирует Министерство о результатах определения факта достижения минимального порога результативности руководителем организации здравоохранения, чей срок трудового договора истекает, в течение пяти рабочих дней после определения данного факта.

37. В случае, если руководитель организации здравоохранения, чей срок трудового договора истекает, набирает баллы, превышающее установленный минимальный порог результативности для данной группы организаций здравоохранения, и общий срок его руководства данной организацией не превышает 5 лет, Министерство предлагает ему заключить трудовой договор на второй срок.

38. В случае, если руководитель организации здравоохранения, чей срок трудового договора истекает, набирает баллы, не превышающие установленный минимальный порог результативности для данной группы организаций здравоохранения, или общий срок его руководства данной организацией превышает 10 лет, то Министерство направляет ему уведомление о расторжении трудового договора с связи с истечением срока его действия.

39. Для определения кандидатур при проведении процедуры назначения на вакантную должность руководителя организации здравоохранения в исключительных случаях, когда конкурсный отбор признан несостоявшимся два раза подряд, используется Рейтинг резерва.

40. Предложения о назначении руководителем организации здравоохранения в исключительном случае направляются ответственным государственным учреждением лицам, одновременно соответствующим следующим условиям:

- прошедшие первичную аттестацию по квалификации «Управление здравоохранением»;
- не занимающие должность руководителя организации здравоохранения на момент назначения;
- проживающие в той же области, где расположена данная организация здравоохранения.

41. Лица, получившие предложение о назначении руководителем в организации здравоохранения, где конкурсный отбор признан несостоявшимся два раза подряд, изъявляют свое согласие в письменном виде в течение пяти рабочих дней со дня отправки предложения.

42. При назначении руководителем организации здравоохранения в исключительном случае:

– если получено согласие только от одного лица, то в соответствии с нормативными правовыми актами данное лицо назначается руководителем организации здравоохранения;

– если получено согласие от двух или более лиц, то в соответствии с нормативными правовыми актами на данную вакантную должность руководителя организации здравоохранения назначается лицо, набравшее наибольшее количество баллов в Рейтинге резерва.

43. В случае отсутствия согласия от всех лиц, которым были направлены предложения о назначении руководителем в данном исключительном случае, ответственное государственное учреждение повторно направляет предложение о назначении тем же лицам.

44. Не изъяснение два раза подряд своего согласия на назначение в исключительном случае в течение пяти рабочих дней со дня отправки предложения о назначении руководителем в организации здравоохранения, где конкурсный отбор на замещение вакантной должности признан несостоявшимся, является отказом, который регистрируется ответственным государственным учреждением.

45. Двукратный отказ лица от предложения о назначении руководителем организации здравоохранения, где конкурсный отбор на замещение вакантной должности признан несостоявшимся два раза подряд, является основанием для исключения данного лица из резерва кадров.

7. Особенности использования Рейтинга при принятии Министерством управленческих решений по результатам первичной аттестации, включая итоговое тестирование в рамках профессиональной переподготовки, и периодической аттестации руководителей организаций здравоохранения

46. На основе Рейтинга могут быть приняты следующие управленческие решения:

1) получение адресной методической и (или) консультативной помощи руководителям организаций здравоохранения;

2) прохождение обмена опытом в организациях с наиболее эффективными управленческими практиками;

3) применение поощрений и наложение дисциплинарных взысканий в отношении руководителей организаций здравоохранения.

47. В отношении руководителей организаций здравоохранения с невысокой результативностью по итогам периодической аттестации, Министерством принимаются меры по повышению их компетентности путем обучения в системе дополнительного профессионального образования.